

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - La discapacidad no debe ser considerada como una enfermedad, sino como una condición que requiere ajustes y adaptaciones para garantizar la igualdad de oportunidades. / **CARGA DE LA PRUEBA** - Atendiendo las cargas probatorias, tanto a la parte actora como a la pasiva, les corresponden acreditar unos supuestos. /

HECHOS: La parte actora formuló recurso de apelación, en el cual, después de resumir lo discutido y enfocándose en la diligencia de descargos, argumenta que la acción que realizó no justifica el aniquilamiento del vínculo contractual. Compete a la sala determinar si el demandante califica para ser considerado como un sujeto con protección especial en relación con el presunto despido discriminatorio, además se debe evaluar la viabilidad de ordenar su reintegro y el consecuente pago de la sanción prevista en la norma.

TESIS: si bien para que opere el privilegio regulado en la Ley 361, no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral definitivo, ni un porcentaje de calificación, si es forzoso acreditar, otros supuestos, a saber; a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso. (...) La deficiencia, como “«los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida». Debe entenderse que no “toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.” En tanto, la primera “hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas”, y la segunda, “va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.” (...) El trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria. (...) Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador. (...) Para que la persona sea beneficiaria de la garantía de la estabilidad laboral reforzada se debe acreditar que el trabajador se encuentra realmente en una condición de salud que le impida el normal desempeño de sus actividades; que dicha condición sea conocida por el empleador; y que no exista una justificación suficiente para su desvinculación. (...) Es relevante tener en cuenta el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que el contrato laboral debe ejecutarse de buena fe y obliga a obedecer no solo lo expresado en él, sino también todas las obligaciones derivadas de la naturaleza de dicha relación. Esto implica actuar con honestidad, rectitud, transparencia y lealtad.

MP. LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL

FECHA: 18/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

CASACIÓN.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	Nelson Darío Castañeda
DEMANDADOS	Coltejer S.A.
PROCEDENCIA	Juzgado 02 Laboral del Cto de Itagüí
RADICADO	05360 3105 002 2022 00137 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 190 de 2023
TEMAS Y SUBTEMAS	Reintegro por estabilidad laboral reforzada – justa causa de terminación del contrato
DECISIÓN	Confirma

En la fecha, **dieciocho (18) de octubre de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral integrada por las magistradas: María Eugenia Gómez Velásquez, Luz Patricia Quintero Calle, y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento con relación al recurso de apelación interpuesto por el apoderado del señor **Nelson Darío Castañeda**, frente a la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, dentro del proceso ordinario que promoviera en contra de **Coltejer S.A.**. Radicado único nacional 05360 3105 **002 2022 00137** 01.

La Magistrada ponente, con fundamento en lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº. 024**, que se plasma a continuación:

Antecedentes

El demandante solicita dejar sin efecto el despido que tuvo lugar el 24 de febrero de 2022. En consecuencia, busca que Coltejer S.A. sea condenada a reintegrarlo en el mismo cargo o en uno de mejores condiciones, pagando los salarios, prestaciones sociales y vacaciones que no recibió desde la fecha de terminación del contrato. También persigue la aplicación de la sanción establecida en la Ley 361 de 1997. **De manera subsidiaria**, insta para que se le reconozca la indemnización legal o convencional por despido injusto, debidamente indexada.

En sustento afirma que inició labores con la empresa demandada el 18 de abril de 1988, mediante contrato a término indefinido que se mantuvo hasta el 04 de mayo de 2021, cuando se suspendió debido a la pandemia. Que interpuso acción de tutela rogando se dejara sin efecto la decisión adoptada por la compañía, la cual fue denegada en primera instancia, pero concedida de forma provisional en segunda. En cumplimiento de la sentencia de tutela, Coltejer lo reincorporó como supernumerario, encargándose de reemplazar compañeros en labores de vigilancia. Asevera que el 24 de febrero de 2022 fue despedido bajo el argumento de justa causa. Sin embargo, sostiene que su comportamiento no justifica tal determinación, ya que ha desempeñado sus funciones de manera proactiva durante más de 35 años en la empresa, sin enfrentar inconvenientes, llamados de atención o suspensiones. Además, arguye que no se tuvo en cuenta su estado de salud, ni se solicitó permiso al Ministerio del Trabajo para tomar tal determinación. Destaca que inicialmente laboraba como operario textil y luego fue trasladado a vigilancia, con un salario de \$1.250.000. Dice que, desde mayo de 2018, sufre del síndrome de manguito rotador, siendo calificado por la ARL SURA, el 31 de agosto

de 2019, con un 13,8% de PCL, de origen profesional. Esta evaluación fue respaldada por la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez. Alega que, debido a su estado de salud, tiene restricciones médicas, las cuales notificó a su empleadora, y por eso fue reubicado en labores de vigilancia. Sostiene que, al prescindir de sus servicios, la empresa no tomó en cuenta su condición médica y lo despidió por razones de discapacidad. Resalta que interpuso acción de tutela solicitando su reintegro, pero esta fue negada en ambas instancias.

Subsanadas las deficiencias advertidas por el Juzgado de conocimiento, en auto del **16 de junio de 2022**, se admitió y se ordenó dar trámite a la acción. La entidad convocada por pasiva, debidamente notificada, presentó su respectiva contestación, dentro del plazo establecido para ello. En dicha respuesta, reconoció ciertos aspectos, tales como el contenido de las sentencias de tutela, el reintegro en cumplimiento de una de dichas decisiones, el despido que tuvo lugar el 24 de febrero de 2022, el salario devengado por el demandante, el diagnóstico relacionado con el síndrome del manguito rotador, las calificaciones otorgadas por la ARL Sura y las Juntas, así como también las restricciones que el actor presentaba. Frente a los restantes supuestos manifestó que no son ciertos, aclarando que el último contrato comenzó el 22 de septiembre de 2008 y que la finalización del mismo se debió a la comisión de una falta grave. Esto se originó por su incumplimiento de las órdenes impartidas, lo cual resultó en la apertura de un proceso disciplinario en el que presentó sus descargos. Insistió en que la decisión de prescindir de los servicios del señor Nelson es justificada y respaldada por causa justa. Además, afirmó que las restricciones médicas no le impedían el desempeño de sus funciones. **Resistió las pretensiones**, proporcionó sus argumentos de defensa y presentó varias excepciones de mérito, las cuales

denominó: inexistencia de las obligaciones demandadas, falta de causa para pedir, pago, prescripción, buena fe y la genérica.

La primera instancia terminó con **sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, el 27 de junio de 2023**, en la que absolvió a Coltejer S.A., de las pretensiones incoadas en su contra por el señor Nelson Darío Castañeda. Impuso costas a cargo del actor, fijando el monto de las agencias en derecho en la suma de medio salario mínimo legal mensual vigente.

La jueza de primera instancia señaló que, a pesar de la discrepancia entre las fechas de inicio del contrato mencionadas en la demanda y la respuesta, dicha situación quedó superada debido a la confesión del actor durante el interrogatorio, donde avaló el extremo indicado por la empresa, esto es, que el vínculo empezó el 22 de septiembre de 2008.

Sobre la estabilidad laboral, concluyó, tras citar jurisprudencia reciente tanto de la jurisdicción laboral como de la constitucional, y examinar la evidencia allegada, que el reclamante no supera los requisitos para ser amparado tal garantía. Esto se debe a que el señor Nelson presentaba limitaciones significativas para su desempeño laboral desde que se le diagnosticó el síndrome de manguito rotador en 2018, situación que fue aceptada por la empresa, así como las restricciones que le fueron prescritas, adicional a que se presentaron calificaciones de pérdida de capacidad laboral.

En cuanto a la justificación del despido, la cual se basó la transgresión de las obligaciones laborales, en concreto, en el artículo 62 #6 del CST, que refiere la violación grave de las responsabilidades, al haber sido encontrado en una posición inapropiada durante su horario de trabajo, esto es, estar sentado en una silla con los pies sobre en una

mesa y hablando por teléfono, explicó que según la diligencia de descargos realizada el 18 de febrero de 2022, el ex trabajador en su rol de supernumerario tenía la función de patrullar la planta, al haber recibido la orden del Coordinador de Vigilancia para mantenerse alerta en el área donde se presentó un hurto el día anterior al que fue encontrado sentado, descuidando su actividad de vigilante. Supuestos que fueron confirmados por los testigos Álvaro Nicolás Martínez, Coordinador de Protección Patrimonial, quien afirmó que el señor Nelson estaba encargado de apoyar visualmente al personal de vigilancia y alertar en caso de intrusos, dada la anomalía ocurrida el 15 de febrero de 2022. Sin embargo, al día siguiente de la sustracción de elementos de la compañía, el testigo Juan Carlos Rada encontró al señor Nelson en las condiciones anotadas en la carta de despido, supuesto que va en contra de sus responsabilidades.

En consecuencia, atendiendo los medios de convicción obrantes en el plenario, determinó que: *"el actor, desatendió las instrucciones dadas por su jefe inmediato, como lo confesó en los descargos rendidos, cuando era consciente de la importancia de su apoyo visual de una zona que se encontraba altamente vulnerable, pues el día anterior como también lo aceptó, la empresa había sido víctima de un hurto, siendo su compartiendo pasivo e irresponsable al poner en peligro no solo los bienes de la compañía, sino también su integridad física y la de los demás compañeros que se encontraban en las instalaciones, pues ante este descuido, pudo haber ingresado extraños y ser objeto de otro acto delincencial."* Encontrando acreditada la causa invocada, determinó improcedente el reintegro, así como la indemnización por despido injusto.

La parte actora formuló recurso de apelación, en el cual, después de resumir lo discutido y enfocándose en la diligencia de descargos, argumenta que la acción que realizó no justifica el aniquilamiento del vínculo contractual. Señala que su historial laboral no muestra faltas graves anteriores, trabajado en la empresa durante

más de 35 años. Además, alega que la empleadora no tuvo en cuenta su estado de salud, ni las restricciones derivadas de una lesión por el síndrome de manguito rotador. Que el día del incidente experimentó dolor en la rodilla debido a que prestó servicio, sin descanso, durante 20 días, lo cual lo llevó a sentarse. Sostiene que consultó por este problema y que el reglamento interno de trabajo no fue presentado para verificar si la falta cometida estaba clasificada como grave.

Destaca que desde 2018 sufre del síndrome del manguito rotador, con dictámenes médicos que consideran que es de origen profesional. Enuncia que al momento del despido tenía restricciones laborales debido a su salud, lo cual encaja en la jurisprudencia de la Corte Constitucional que respalda la protección y el reintegro por gozar de estabilidad laboral reforzada. También menciona que debe recibir el pago correspondiente a 180 días de salario, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En caso de que se confirme el fallo pide se le absuelva de la condena en costas, debido a que no actuó de mala fe, ni de forma temeraria.

Durante la etapa de **alegatos de conclusión**, el demandante destacó varios puntos: **1.** Subrayó que es una persona de protección especial debido a su condición de salud, respaldada por la evidencia de su historia clínica que muestra múltiples padecimientos. **2.** Argumentó que, a pesar de que el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece una presunción legal sobre los motivos del despido, siendo una persona con una condición de salud que requiere tratamiento médico constante, debe ser protegida de acuerdo con el Artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo y se debe aplicar la presunción contenida en el Artículo 239 del mismo código. **3.** Destacó en el Artículo 53 de la Constitución Política, que consagra la protección de la estabilidad en el

empleo para todos los trabajadores. Esto implica que, a menos que existan circunstancias especiales o causales de terminación del contrato de trabajo establecidas por la ley, el cumplimiento de las obligaciones laborales garantiza la conservación del empleo. **4.** Afirmó que se encontraba en una situación de agotamiento físico y cansancio extremo debido a una carga de trabajo inusual, y que su acción de estar sentado y descansando no debería ser considerada como una falta grave, ya que fue una respuesta al agotamiento y no a la falta de interés o negligencia. **5.** Señaló que la jurisprudencia constitucional ha reconocido la "estabilidad laboral reforzada" como un derecho fundamental de las personas con condiciones de discapacidad. Este derecho garantiza la permanencia en el empleo, evita una desvinculación debido a su vulnerabilidad y requiere que la autoridad competente autorice cualquier despido basado en causas objetivas. **6.** Subrayó que la Ley 361 de 1997 establece mecanismos de integración social de las personas con discapacidad y busca su rehabilitación, integración social y atención especializada según sus necesidades. Los obstáculos deben seguir los procedimientos establecidos en la misma para que se torne efectivo el despido. En este caso, la demandada no solicitó permiso para despedir al trabajador a pesar de conocer su estado de salud, y su desvinculación se realizó sin una causa grave, objetiva o legal. Esto tuvo consecuencias negativas en el acceso a su tratamiento médico y en la calidad de vida del trabajador debido a la pérdida de ingresos. **7.** Argumentó que, según la jurisprudencia, la protección se extiende a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta debido a una grave afectación de su salud.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones

Como hechos debidamente acreditados se tienen que el 24 de febrero de 2022, el actor recibió la carta de finalización del contrato con los siguientes argumentos:

"De conformidad con lo establecido en el numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, me permito informarle que la compañía tomó la decisión de dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo a partir de la iniciación de la jornada laboral del día veinticuatro (24) de febrero de 2022, por las siguientes razones:

- 1. Previa citación, usted presentó descargos con relación a la falta cometida el 17 del presente mes, consistente en: "Encontrarse sentado en una silla con ambas piernas encaramadas en una mesa y hablando por celular en la zona de la Central de Energía de la planta de Itagüí, a las 10:04 a.m."*
- 2. En los citados descargos, usted manifestó que estando dentro de la jornada de trabajo, específicamente en el turno de 6:00 AM a las 2:00 p.m.: "me dio por sentarme con los pies colgados y con la buena suerte que el señor Juan Carlos Rada me encontró. En ese momento me llamó un compañero para preguntarme por lo del robo y varios más"*
- 3. Usted en los descargos, que el Coordinador de Vigilancia de nombre Álvaro, le dio la instrucción que estuviera muy alerta en esa misma zona, por el hurto de un cobre el día anterior.*
- 4. El testigo de los hechos, el señor Nelson Castañeda, da cuenta de la conducta antes descrita.*
- 5. De conformidad con el numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, son obligaciones a los trabajadores:*

"Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico."

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo en su numeral 6º. Estipula que el empleador puede dar por terminado el contrato unilateralmente con justa causa: "Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de aculado con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos."

Atendiendo la sustentación de la alzada, **el problema jurídico** consiste en determinar si el demandante califica para ser considerado como un sujeto con protección especial en relación con el presunto despido discriminatorio, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Además, se debe evaluar la viabilidad de ordenar su reintegro y el consecuente pago de la sanción prevista en tal norma. En caso de confirmarse el fallo, se definirá la procedencia o no de la condena en costas.

Pues bien, sea lo primero recordar que, a la luz del artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento, *"inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes"* (Sentencia SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017); destacándose que si bien el canon 60 del mismo estatuto prevé la obligación de valorar todos los medios de convicción oportunamente adosados, los falladores tienen la facultad de otorgar mayor mérito a algunos, sin estar sujetos a tarifa legal, salvo los casos que requieran solemnidad ad substantiam actus, (ver Sentencia SL4514-2017).

Así, se procede entonces al análisis de la estabilidad laboral reforzada, debiéndose indicar para ello que, **según tesis actual de la Corte Constitucional, establecida a partir de la sentencia SU087-2022 y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en las providencias SL1152-2023, SL1154-2023, SL1181-2023, SL1259-2023 y SL1268-2023, si bien para que opere el privilegio regulado en la la Ley 361, no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral definitivo, ni un porcentaje de calificación, si es forzoso acreditar, otros**

supuestos.

Así, para el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, se deben comprobar unos parámetros objetivos, a saber:

"a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso."

Entendiendo la deficiencia, como "*«los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*". De modo que en armonía con lo previsto en la Convención estas pueden ser físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.". Exaltándose que no "*toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.*" En tanto, la primera "*hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas*", y la segunda, "*va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.*", siendo fundamental comprender que la discapacidad no debe ser considerada como una enfermedad, sino como una condición que requiere ajustes y adaptaciones para garantizar la igualdad de oportunidades.

En este contexto, para identificar la discapacidad, es necesario tener en cuenta, según sentencia SL1152-2023:

a. La deficiencia física, mental o sensorial;

b. Si es de mediano o largo plazo, lo que implica que la participación en la vida profesional de la persona se vea obstaculizada de un modo prolongado como el descrito, valoración al ser fáctica y basada en las pruebas, corresponde identificar si la patología «cáncer de seno» de la trabajadora reúne o no tales características;

c. Analizar si tal hecho reprime o afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, es decir, si el diagnóstico -cáncer de seno- le dificulta a la trabajadora desarrollar plenamente sus roles ocupacionales, que, en este caso, hacían referencia al cargo de líder de desarrollo de sistemas;

d. Se requiere valorar los elementos aportados en el proceso, dicho análisis probatorio estará formado por todo elemento de convicción que permita determinar que esta se haya prolongado significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, las mismas incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, entre otros elementos que den cuenta de que la patología en verdad tuvo un carácter duradero que a la fecha del despido impidió a la persona su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Ahora, cuando se pone fin a un contrato laboral sin solicitarse previamente el permiso del Ministerio del Trabajo, se activa la presunción de despido discriminatorio. Sin embargo, dicha inferencia puede ser desvirtuada, dado que, atendiendo las cargas probatorias, tanto a la parte actora como a la pasiva, les corresponden acreditar unos supuestos. Sobre el particular, en la citada sentencia, se indicó:

- ***Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.***
- ***Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. **Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.** (resaltos fuera del texto e intencionales de la sala)***

Dicho órgano de cierre, también dejó claro que se apartaba de "interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que,

conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.”

Para que la persona sea beneficiaria de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, según el criterio imperante de la Corte Constitucional, materializado en la SU087-2022, se requiere la acreditación de tres supuestos: *(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.* (resaltos fuera del texto original)

Con fundamento en lo expuesto y siguiendo los criterios definidos por los órganos de cierre, es relevante señalar que el actor fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 13,8%, de origen laboral, debido al síndrome de manguito rotador, presentando incapacidades, recomendaciones y restricciones médicas, las cuales no desconoce la demandada que le fueron debidamente informadas. Como resultado el actor tuvo que ser reubicado en otro puesto de trabajo. Por tanto, se tiene que para la fecha en que fue despedido, gozaba de estabilidad laboral reforzada, ya que su *condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.*

En este contexto se pasa a analizar si Coltejer logra desvirtuar la presunción que la finalización del vínculo tuvo su origen en la condición

de salud del colaborador, esto es, si demuestra que el despido estuvo amparado en una justa causa, en tanto, es importante tener en cuenta que, aunque la protección pregonada se considera como una "*garantía de estabilidad*", esta no es absoluta, pues, la misma se mantiene hasta que se incurra en una causal objetiva o justa, o se dé la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria.

De conformidad con ello, se tiene que la empresa para el aniquilamiento de la relación le endilgó al actor como causal, no las reguladas en el reglamento interno de trabajo como lo pregona, destacando que no fue aportado y por tal la conducta no puede catalogarse como grave, sino que se apoya en la consagrada en el numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que determina "*Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*" Al haber hallado al actor "... *sentado en una silla con ambas piernas encaramadas en una mesa y hablando por celular en la zona de la Central de Energía de la planta de Itagüí, a las 10:04 a.m.*", acción que va en contra del numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que es una obligación del empleado "***Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico.***"

Frente a esta situación, la diligencia de descargos llevada a cabo el 18 de febrero de 2022, se desarrolló de la siguiente manera:

PREGUNTADO: ¿Que oficio está desempeñando?

RESPONDIÓ: Supernumerario, reemplazando a los compañeros de la vigilancia.

PREGUNTADO: ¿Cuáles son sus funciones en ese oficio?

RESPONDIO: El día anterior estaba en portería, abriendo la puerta. De ahí me fui a la casa a las 10 pm. Y luego **Llegué a reemplazar al de la mañana para comenzar a las 6 a.m. al que le tocaba la ronda en bicicleta e hice el recorrido a pie, y a las 10 a.m. me dio por sentarme con los pies colgados y con la buena suerte que el señor Juan Carlos Rada me encontró. En ese momento me llamó un compañero para preguntarme por lo del robo y varios más.**

PREGUNTADO: Cuál es el horario de tiempo de reposo?

RESPONDIÓ: El del desayuno, como a las 8 y 30 hasta faltando 10 minutos para las 9. No vuelvo a sacar tiempo para nada.

PREGUNTADO: ¿Cuánto tiempo estuvo en ese descanso que narró en respuesta anterior?

RESPONDIÓ: **Como unos 6 minutos y tenía los pies colgados, muy conchudo sí, pero estaba con la banca al frente mirando hacia el muro.**

PREGUNTADO: ¿Usted puede usar su teléfono celular?

RESPONDIO: **Si para recibir y hacer llamadas de la portería o para abrir puertas, o algo así.**

PREGUNTADO: ¿Usted conoce el reglamento interno de Coltejer?

RESPONDIÓ: Si.

PREGUNTADO: Usted sabe que la conducta que narró en respuesta anterior, es una falta al reglamento interno de trabajo:

RESPONDIÓ: **Si, estar ahí sentado es muy malo y es una falta. Todos los guachimanes hacen lo mismo.**

PREGUNTADO: ¿En el turno que usted estuvo en el turno del día de ayer 17 de febrero, cuantas personas estaban haciendo ronda en la planta de Coltejer Itagüí?

RESPONDIÓ: En la mañana hay 3. Yo reemplazo este turno dos días a la semana.

PREGUNTADO: Luego del día martes (15 de febrero), día en que se presentó el hurto del cable, usted recibió mensaje del Coordinador de vigilancia, que estuviera muy alerta en esa misma zona.

RESPONDIÓ: **Si recibí el mensaje de Álvaro, una hora antes de que me vieran sentado.**

PREGUNTADO: ¿Ha tenido otros procesos disciplinarios?

RESPONDIÓ: Si. Por calidad, fueron varios

PREGUNTADO: ¿Tiene algo más para agregar?

RESPONDIO: No era la forma de llamarme la atención y por eso me encendí yo.

PREGUNTADO: ¿Usted como reaccionó ante ese llamado de atención?

RESPONDIÓ: Yo le dije que me estaba acosando laboralmente, que iba a hablar con la Dra. Clara abogada mía; él me decía que lo iba a mandar a Rionegro y yo le dije que mejor porque no me tocaba trabajar los domingos. Le dije que hiciera lo que quisiera.

PREGUNTADO: ¿El señor Juan Rada lo gritó?

RESPONDIO: No, pero me sentí atacado.

En este momento se hizo presente el señor Nelson de Jesús Suaza Cárdenas, testigo de los hechos.

Estábamos dando ronda por la Central de Energía, revisando las zonas donde había cables con cobre suelto y colocado en máquinas. Cuando subimos al segundo piso de la Central observamos al señor Nelson Castañeda sentado en una silla con los dos pies encaramados en una mesa

hablando por celular. El señor Juan Rada se le acercó y le dijo que no era una posición de trabajo, más aún con el robo que habían hecho en la empresa esa semana y ameritaba un llamado de atención y unos descargos. El trabajador dijo: Écheme que usted me está persiguiendo y acosándome. Juan Rada le dijo que era mejor enviarlo para Rionegro.

PREGUNTADO: ¿Usted estaba cerca de Juan Rada y el trabajador para escuchar la conversación?

RESPONDIÓ: Si.

PREGUNTADO: ¿Usted escuchó que Juan Rada gritó o le alzó la voz al trabajador o le profirió insultos?

RESPONDIÓ: No ninguno.

El trabajador intervino y expresó: No me gritó, no me insultó. Me dijo que me iba a hacer descargos y me manda a Rionegro”

Al trámite se allegó el testimonio de **Álvaro Nicolas Martínez**, coordinador de protección patrimonial de Coltejer y jefe de Nelson Darío, manifestando que la labor de Nelson consistía en supervisar el perímetro de la compañía para asegurarse de que no hubiera personas ajenas observando los bienes de la empresa, y en caso de que estuvieran avisar. Asevera que el 15 de febrero de 2022, la empresa sufrió un hurto y quedaron restos de material en el lugar, lo que generó preocupación por la posibilidad de un nuevo ingreso. En este contexto, Martínez instruyó a Nelson y a otros compañeros a apoyar en esa área mientras construían un muro de protección, advirtiéndoles sobre la importancia de cuidar esa zona, permaneciendo en ella el mayor tiempo posible y asegurándose de contar con reemplazo en caso de abandonarla, debido a su vulnerabilidad. Señaló que la función de Nelson era estar alerta en esa área y reportar cualquier actividad sospechosa para activar los protocolos de seguridad y avisar a la policía. Aclaró que Nelson no debía enfrentar situaciones de riesgo, sino informarlas. También mencionó que usar el celular en el lugar de trabajo está prohibido, ya que disponían de radios para comunicarse.

Por su parte **Juan Carlos Rada González**, jefe de protección patrimonial de la demandada para la fecha del despido del actor, afirmó que Nelson estuvo en su área después de su reintegro debido a

unas incapacidades médicas, recibiendo capacitación para colaborar en ese sitio. Inicialmente reemplazó a otros trabajadores durante sus vacaciones y posteriormente se quedó en el lugar de manera permanente. Explicó que la función de Nelson era apoyar en los recorridos por la empresa, informando a los vigilantes sobre cualquier anomalía que notara. Para esta tarea se le proporcionó un radio de comunicación ya que no era vigilante y, por lo tanto, no tenía armas ni la formación adecuada, además de existir una prohibición en este sentido. Al preguntársele por qué se le finalizó el contrato, reveló: *"Básicamente, el 16 de febrero de 2022, nosotros tuvimos una introducción de una banda de delincuentes en Itagüí, en la compañía. Ingresaron a la central de energía y vapor de la empresa. En esa incautación estuvo la policía; cogió una camioneta con unos delincuentes que habían entrado; se llevaron a la gente al comando de policía y, posteriormente, nos tocó a nosotros como empresa empezar a dar declaraciones sobre ese hurto. ¿Qué hicimos nosotros?. **El jefe de seguridad de Rionegro y mi persona pusimos a Nelson Darío Castañeda a que estuviera pendiente de esa zona de la central que había experimentado el hurto el día anterior. Yo, el 17 de febrero, me fui a hacer un recorrido con el señor Nelson y un contratista. Él iba a comprar todos los cables de cobre y una chatarra que estaba en esa zona para poder evitar que se siguieran metiendo ahí los ladrones. Cuando yo subí al segundo piso de la central ..., encontré a Nelson Darío Castañeda sentado en una silla, hablando por celular y con los pies encaramados en una mesa. Yo le pregunté: Nelson, ven acá, yo te hago una pregunta: ¿Usted cree que esa es la actitud de una persona que está aquí cuidando esta zona, teniendo en cuenta que el día anterior nos habían robado aquí en la empresa? Él me contestó: Simplemente estaba hablando por celular, yo no estaba dormido, yo estaba sentado; si quiere, me echa. Y yo le dije: Yo simplemente te estoy preguntando. En ese momento, hicimos el debido proceso: lo llamamos a descargos, le hicimos el acta de descargos, y posteriormente se tomó la decisión por parte de la compañía."*** Detalló que las instrucciones impartidas a Nelson eran básicamente que, si "él veía a una persona que intentara subir por el muro en la parte externa de la compañía, simplemente debía avisar por radio para que pudiéramos activar a la policía y a los guardias de la empresa. Básicamente, su

tarea era informar sobre cualquier anomalía que se presentara en esa zona. /.../ Si observaba algún movimiento sospechoso o notaba que alguien extraño ingresaba a esa área, nos alertaba para activar el cuadrante policial y tomar medidas ante el intento de hurto.” Argumentó que “la actitud pasiva del señor Nelson, no solo estaba poniendo en riesgo a la compañía, sino que también estaba comprometiendo su propia integridad. Como mencioné antes, el día anterior una banda de delincuentes de Itagüí logró ingresar a la empresa, aprovechando que no había producción ni actividad. Esto planteaba la posibilidad de que intentaran nuevamente entrar. Por lo tanto, si yo me encontraba con una actitud pasiva, y si lo encontraba en esa zona sentado con los pies encaramados en una mesa, hablando por celular, si alguien hubiera intentado aproximarse por detrás o cualquier otra situación, él no se habría dado cuenta de la presencia de personas en esa área interna.”

De conformidad con los medios de convicción, analizados a la luz de la sana crítica, es dable concluir, tal y como lo efectuó de manera juiciosa la juez de primera instancia, que para el caso la pasiva acreditó, de manera adecuada, la existencia de la justa causa para el finiquito de la relación. Esta inferencia se fundamenta en los siguiente: **1.** Las restricciones médicas que afectaban al actor fueron tomadas en cuenta por la compañía. Al reasignarle sus funciones, se le encargó la responsabilidad de llevar a cabo rondas por la planta con el propósito de velar por la seguridad y evitar la entrada de personas no autorizadas. Esta tarea específica era esencial para salvaguardar la integridad de la empresa y requería una vigilancia constante, lo cual, se le puso en conocimiento. **2.** En el transcurso de la diligencia de descargos, el propio actor aceptó que, en ejercicio de la discrecionalidad que correspondía a su empleador, se le encomendó realizar recorridos por la planta y que durante la ejecución de esta tarea, se sentó para hablar por teléfono. Como él mismo expresó: ***“a las 10 a.m., me dio por sentarme con los pies colgados y, con la buena suerte de que el señor Juan Carlos Rada me encontró. En ese momento, un compañero me llamó para preguntarme sobre el robo y otras***

cuestiones", permaneciendo en esa posición durante aproximadamente 6 minutos. El señor Nelson describió su comportamiento como ***"muy conchudo sí, pero estaba con la banca al frente mirando hacia el muro."***

3. Reconoció que su supervisor, Álvaro, le comunicó una hora antes de que lo encontraran sentado, la importancia de mantenerse alerta en la zona en la que estaba situado.

De acuerdo con ello, es dable resaltar que la versión proporcionada por el actor durante la diligencia de descargos adquiere una mayor credibilidad debido a su carácter espontáneo, pues al darse de manera inmediata y sin ser inducido a ello, se considera que su relato es más auténtico, transparente y sincero. Este tipo de declaración tiende a ser más confiable, ya que se presume que la persona comparte sus percepciones y puntos de vista directamente, sin intenciones de manipulación deliberada.

Frente al caso también es relevante destacar que, a diferencia de lo planteado en el recurso de apelación, durante la declaración que se dio en los descargos, el actor no mencionó ningún tipo de molestia o malestar que justificara su decisión de sentarse. Por el contrario, utilizó términos como *"conchudo"* para describir su comportamiento, y reconoció que estar en esa posición era inapropiado y considerado una falta. Además, hizo referencia al uso del celular, indicando que solo podía emplearlo para funciones específicas, como recibir y hacer llamadas desde la portería o para abrir puertas, reforzando así la noción de que tenía claridad sobre las pautas laborales y las restricciones en cuanto al uso de dispositivos electrónicos durante su turno de trabajo.

Además de lo expuesto, los testimonios fueron claros y precisos al señalar que al actor se le dio la instrucción explícita de inspeccionar el

área, estar alerta ante cualquier irregularidad y comunicarla a la empresa, considerando que se produjo un robo el día anterior.

En vista de lo anteriormente detallado, se constata que la empresa no solo cumplió con su deber de identificar y detallar la conducta que, según su perspectiva, llevó al trabajador a incurrir en una causa justificada de despido, sino que también hizo referencia a las normas que enmarcaban tales acciones. Incluso en caso de no mencionarse los preceptos, cabe recordar que el juez laboral, dentro del proceso, puede determinar si los hechos que fundamentaron la terminación del contrato constituyen una causa justa para el cese de la relación laboral (véanse sentencias SL10137-2015 y SL3951-2021). En este contexto, se evidencia que la causa justa para el despido se configuró, dado que no se respetaron las disposiciones legales y las pautas proporcionadas, esto es, el señor Nelson no realizó su labor en los términos que se le pidió; no acató ni cumplió las directrices impartidas por sus jefes, la cual consistía en vigilar de manera constante y permanente el área de la compañía que fue objeto de asalto en época reciente, lo cual, ameritaba una mayor atención y diligencia. Además, es relevante tener en cuenta el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que el contrato laboral debe ejecutarse de buena fe y obliga a obedecer no solo lo expresado en él, sino también todas las obligaciones derivadas de la naturaleza de dicha relación. Esto implica actuar con honestidad, rectitud, transparencia y lealtad.

Se debe destacar además que la empresa llevó a cabo un proceso adecuado en relación con las acciones del actor, cumpliendo con lo establecido por la Corte Constitucional en la sentencia SU449-2020. Esto se evidencia en los siguientes aspectos: **1.** Hubo un intervalo de tiempo razonable y prácticamente inmediato entre la ocurrencia de los hechos, el conocimiento de la empleadora y la finalización del contrato.

2. La decisión de poner fin al vínculo laboral se basó en una de las causas justificadas, claramente enumeradas en la ley. **3.** La empresa comunicó al trabajador las razones y los motivos específicos que sustentaron la decisión para el aniquilamiento de la vinculación. **4.** Se garantizó al ex empleado su derecho a ser escuchado antes de ejercer la facultad unilateral de poner fin al contrato. Dada esta serie de consideraciones, **resulta adecuado confirmar la sentencia** en lo que respecta a la **absolución del reintegro y la no obligación de pagar una indemnización por despido injusto.**

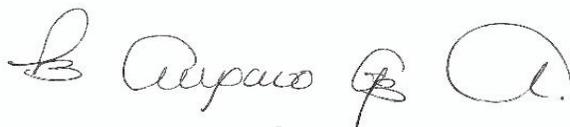
En cuanto a la condena en costas, es importante señalar que estas son simplemente una consecuencia procesal del ejercicio de la acción o de la excepción. Esto se traduce en una obligación que se dirige contra el patrimonio de la parte vencida, otorgando al vencedor el derecho de reintegro de los gastos procesales en los que se haya visto obligado a incurrir (auto Sala de Casación laboral Corte Suprema del 24 de enero de 2007, radicado 31.155, reiterado en sentencia SL 5141-2019- autos CJS AL3132-2017, CSJ AL3612- 2017, CSJ AL5355-2017, CSJ AL2924-2022, CSJ AL2952-2022 y CSJ AL5445-2022), de suerte que no interesa para su imposición que se haya actuado de buena o mala fe (CSJ AL4123-2019), por tal se confirma este punto, y **al desatarse adversamente el recurso vertical,** también se imponen en esta instancia a cargo del demandante, incluyendo como agencias en derecho la suma de **\$580.000,00.**

En mérito de lo expuesto, la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Medellín,** administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito Itagüí, dentro del proceso ordinario promovido por **Nelson Darío Castañeda,** en contra de **Coltejer S.A.**

Costas en esta instancia a cargo del recurrente, inclúyanse como agencias en derecho la suma de **\$580.000,00**, en favor de la demandada.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Las magistradas (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE